



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAMPAK STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AL AZHAR 3 CIREBON

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam
pada Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:
WOWO NARYO
NIM: 505810068

**PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH NURJATI
CIREBON
2011**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAMPAK STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AL AZHAR 3 CIREBON

Disusun oleh:

WOWO NARYO
NIM: 505810068

Telah diujikan pada tanggal 9 Februari 2011
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Cirebon, Februari 2011

Dewan Penguji,

Ketua/Anggota,

Sekretaris/Anggota,

Prof. Dr. H. Adang Djumhur S., M.Ag.

Prof. Dr. H. Abdullah Ali, M.A

Pembimbing I/Penguji,

Pembimbing II/Penguj,

Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag.

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag.

Penguji,

Prof. Dr. H. Adang Djumhur S., M.Ag

Direktur,

Prof. Dr. H. Adang Djumhur S., M.Ag
NIP. 19590321 198303 1 002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wowo Naryo

NIM : 505010068

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

Menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan penuh kesungguhan hati, disertai dengan kesiapan untuk menanggung segala resiko yang mungkin diberikan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 4 Februari 2011

Yang menyatakan

Meterai Rp. 6.000

Wowo Naryo

NIM 505810068



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAMPAK STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM AL AZHAR 3 CIREBON

TESIS

Diajukan oleh

**WOWO NARYO
NIM. 505810068**

Telah disetujui pada tanggal 4 Februari 2011

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag.

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 5 eksemplar

Hal : Peyerahan Tesis

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Di

CIREBON

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara **WOWO NARYO** NIM: 505810068 berjudul: *Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon, telah dapat diujikan.*

Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang Cirebon.

Atas perhatian Sudara, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Cirebon, 4 Februari 2011

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 5 eksemplar

Hal : Peyerahan Tesis

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Di

CIREBON

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara **WOWO NARYO** NIM: 505810068 berjudul: *Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon, telah dapat diujikan.*

Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang Cirebon.

Atas perhatian Sudara, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Cirebon, 4 Februari 2011

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (Q.S. Al Insyiroh 6-7)*
- *Ketika menyerahkan suatu pekerjaan kepada orang yang bukan ahlinya (bukan bakatnya) maka tunggulah saat kehancurannya (H.R. Buchori Muslim)*

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, Karya ini kupersembahkan untuk:

- *Ayah dan ibu, terima kasih tak terhingga atas segala yang telah diberikan.*
- *Istriku tersayang yang selalu memberi motivasi dan inspirasi.*
- *Penyemangat hidupku Icha dan Bayu tercinta.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

WOWO NARYO: *Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon*

SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kota Cirebon yang berdasarkan Islam, berada di bawah naungan Yayasan Siti Chodijah Cirebon dan merupakan sekolah filial dari Yayasan Pesantren Al-Azhar Jakarta. Dibandingkan dengan sekolah berdasarkan Islam yang ada di Kota Cirebon, SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon merupakan sekolah pavorit di Kota Cirebon. Prestasi akademis dan nonakademisnya sudah mencapai tingkat nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan mutu sekolah tersebut baik. Dengan demikian permasalahan yang dapat diteliti sejauhmana dampak strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dampak strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu langkah penting dalam sebuah organisasi. SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon sebagai sebuah lembaga pendidikan memiliki visi dan misi yang harus dicapai. Untuk mencapai visi dan misid perlu didukung manajemen yang baik, dengan strategi yang tepat dalam pengembangan SDM, sehingga terjadi peningkatan kinerja dan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Fokus penelitian ini adalah dampak strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data berupa data primer terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha dan yayasan serta data sekunder berupa dokumen sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara mendalam.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon berdampak positif terhadap kinerja dan mutu pendidikan. Kinerja sekolah meningkat (8,69%), kinerja kepala sekolah meningkat (5,62%), kinerja guru meningkat rata-rata (11,47%), dan mutu pendidikan meningkat rata-rata (7,24%) setelah penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRACT

WOWO NARYO: *The Impact of Human Resource Development strategy to increase the Performance Improvement and Quality of Education at SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon*

SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon is one of the educational institution in the city of Cirebon is based on Islam, under the auspices of Siti Chodijah Foundation in Cirebon and is the school Filial of Al-Azhar Boarding School Foundation in Jakarta. Compared with the existing Islamic based of schools in the city of Cirebon, *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon* is a favorite school in the city of Cirebon. Academic and non academic achievements already reached the national level. This shows that the performance and quality of schools is good. Thus, how far the problems that can impact human resource development strategies on the performance and quality of education in *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon*. The purpose of this study to prove the impact of human resource development strategies on the performance and quality of education at *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon*.

Human resource development strategy is an important step in an organization. *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon* as an educational institution has a vision and mission to be achieved. To achieve the vision and mission must be supported by good management, with the right strategy in human resource development, resulting in increased performance and quality of education in these institutions..

The focus of this research is the impact of human resource development strategy to increase the performance and quality of elementary education in at *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon*, using a qualitative approach. Sources of data in the form of primary data consist of the headmaster, vice headmaster, administration, and foundation, as well as secondary data in the form of school document. Technique data collection by observation and indepth interviews.

The result of the research shows that the strategy of developing human resource at *SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon* had a positive impact on performance and quality of education. The performance of school is increased (8,6%), the performance of headmaster increased (5,62%), the performance of teachers increased by an average (11,47%), and the quality of education increased by an average (7,24%) after implementation of the strategy human resource development.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas segala limpahan karunia dan rahmat-Nya tesis yang berjudul: *"Dampak Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon"*. Penyusunan tesis ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini. Pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Maksum Mukhtar, M.A, Rektor IAIN Syekh Nurjati.
2. Prof. Dr. H. Adang Djumhur S, M.Ag, Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag, pembimbing I dan Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag, pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan perhatiannya untuk senantiasa memotivasi, membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini.
4. Para Guru Besar dan Dosen Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



5. Seluruh Staf Tata Usaha Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan perhatian, pelayanan yang baik sehingga dapat melancarkan tugas-tugas penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Kanti Rahayu, S.Pd, Kepala Sekolah SMP Negeri 11 Cirebon yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
7. Maman Juhanudin, S.Pd, Kepala Sekolah, Sunaryo, S.Pd, Wakil Kepala Sekolah dan Staf Tata Usaha dan guru-guru SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon yang telah banyak membantu memberikan bahan dan materi penulisan tesis ini.
8. Ucapan terima kasih disampaikan secara khusus kepada istri tercinta dan anak-anakku yang telah memberikan semangat, dorongan dan dukungan yang tidak henti-hentinya sehingga dapat terselesaikan studi ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, baik moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu, baik untuk kelancaran studi maupun dalam menyelesaikan penelitian ini.

Hanya kepada Allah SWT jualah penulis berdo'a semoga amal baik semua pihak mendapat imbalan yang berlipat ganda di sisi-Nya. Amin

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, tesis ini tidak luput dari kekurangan dan kelemahan, sehingga saran dan kritik konstruktif akan menjadi penyempurna. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak

Cirebon, 4 Februari 2011

Penulis,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Penelitian Terdahulu	9
E. Kerangka Pemikiran	12
F. Sistematika Penulisan	16
 BAB II FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KINERJA DAN MUTU PENDIDIKAN	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
B. Makna Kinerja	83
C. Mutu Pendidikan	117
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	126
B. Pendekatan Penelitian	130
C. Fokus Penelitian	132
D. Sumber Data Penelitian	133



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

E. Teknik Pengambilan Sampel	134
F. Teknik Pengumpulan Data	135
G. Keabsahan Data	138
H. Teknik Analisis Data	141
I. Langkah-Langkah Penelitian	147
J. Paradigma Penelitian	149
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Konsep Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon	150
B. Strategi Pengembangan SDM di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon	159
C. Dampak Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja dan Mutu Pendidikan	172
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	191
B. Rekomendasi	192
DAFTAR PUSTAKA	194
LAMPIRAN-LAMPIRAN	198



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Langkah-Langkah Perekrutan	42
Gambar 2.2. Langkah-Langkah Pelatihan dan Pengembangan	58
Gambar 2.3. Hiarki Kebutuhan Menurut Maslow	73
Gambar 2.4. Input Sumber-Proses Pendidikan-Hasil Pendidikan	121
Gambar 3.1. Triangulasi teknik Pengumpulan Data	140
Gambar 3.2. Triangulasi Sumber Pengumpulan Data	141
Gambar 3.3. Komponen-Komponen Analisis Data Model Alir	139
Gambar 3.4. Komponen-Komponen Analisis Data Model Interaksi	143
Gambar 3.5. Paradigma Penelitian	149
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon	159



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1. Nilai Akreditasi SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon	173
Tabel 4.2. Kinerja Guru SD Islam Al-azhar 3 Cirebon	176
Tabel 4.3. Daftar Guru pembimbing Ekskul.....	178
Tabel 4.4. Keadaan Murid SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon	180
Tabel 4.5. Taget Rata-Rata Nilai USBN SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.	184
Tabel 4.6. Rata-Rata Nilai USBN	185
Tabel 4.7. Prestasi Akademis dan Nonakademis Semester I ..	185



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal.

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan Bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan



nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Menurut Abudin Nata (2007:141-142) bahwa untuk memperbaiki mutu pendidikan, salah satu upaya yang harus dilakukan, adalah menjadikan guru sebagai pendidik yang profesional. Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlaq yang mulia. Jadi, guru yang baik adalah guru yang mampu berusaha memulai dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata-katanya terlebih dahulu sebelum menyampaikan kepada orang lain.

Crow and Crow dalam Ety Rohaity Rahayuningsih (2005:6-7) menjelaskan bahwa “*modern educational theory and practice not only are aimed at preparation for future but also are operative in determining the pattern of present, by day attitude and behavior*” (teori dan praktek pendidikan modern tidak hanya bertujuan untuk mempersiapkan kehidupan masa depan tapi juga untuk menentukan pola yang muncul melalui sikap dan perilaku sehari-hari).

Tenaga pendidik mempunyai posisi strategis dalam proses belajar mengajar siswa. Mutu proses dan hasil belajar pada akhirnya ditentukan oleh mutu tenaga pendidik, ilmu mereka baik yang empirik maupun yang rasional serta



berbagai keterampilan yang dimilikinya akan diteruskan dan menjadi alat pengembangan sikap keilmuan para siswanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Knowles (1997: 1613) bahwa:

"The most important people in colleges and university are not the president or deans, the student or staff are the member of faculty. The faculty is the essential ingredian in the control of academic program, and such programs are the basic reason for having colleges and university... Faculty member are the people in closest and most continuous contact with student. The are key people who meet with student in classes".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur yang sangat penting dan menentukan tercapai tujuan pendidikan adalah anak didik dan semua tenaga pendidik. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut di perlukan pengembangan sumberdaya manusia Indonesia yang tangguh, berwawasan keunggulan dan terampil. Sumberdaya manusia Indonesia berkualitas tersebut di kehendaki dalam era reformasi masyarakat Indonesia serta masyarakat kompetitif abad 21, merupakan produk sistem pembangunan pendidikan nasional yang mantap dan tangguh (Tilaar, 1992).

Kualitas merupakan faktor penentu bagi mutu hasil belajar dan hasil pendidikan pada umumnya sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan, yang tercantum didalam visi dan misinya. Visi dan misi pendidikan Islam yang merupakan harapan, cita-cita, dan tujuan pendidikan Islam, pada dasarnya dibangun dari nilai-nilai Islam dan hasil analisa terhadap keberadaan pendidikan Islam. Syafi'i Ma'arif dalam Marmo dan Triyo Supriyatno (2008:56),



merumuskan Visi pendidikan Islam, yaitu: manusia yang unggul secara intelektual, kaya dalam amal, serta anggun dan moral dan kebijakan.

Dari uraian di atas dapat difahami bahwa keberhasilan suatu lembaga bukan sekedar hanya melihat lembaga itu sendiri, tetapi melihat kepada sumber dayanya, dalam hal ini adalah tenaga pendidik.

Senada dengan hal tersebut Smith Arnold & Brizzel (1991: 54), mengemukakan bahwa *“the term objective refers to all the target result, or outcomes, desired by a firm. These desired results, or outcomes, can be separated into four categories: Company vision, mission, long-term goals, and short-term goal”*.

Tiga aspek yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. *Pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. *Kedua*, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratisentralistik, sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi. Sekolah lebih merupakan subordinat dari birokrasi di atasnya, sehingga mereka kehilangan kemandiriannya, keluwesan, motivasi, kreatifitas/inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya. *Ketiga*, partisipasi dan peranserta warga sekolah khususnya guru seringkali diabaikan dalam pengambilan keputusan, dan peranserta masyarakat khususnya



Di samping tiga penyebab rendahnya mutu pendidikan seperti tersebut di atas, juga karena motivasi kerja pendidik dipengaruhi oleh tiga karakteristik yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu terdiri atas minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa pendidik ke dalam situasi kerja, karakteristik yaitu pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan di mana orang itu bekerja, karakteristik situasi kerja merupakan kondisi kerja, faktot-faktor tersebut juga mempengaruhi kinerja tertentu dari karyawan (Ahmad Sanusi, 1990:10-11).

Berbicara mengenai mutu sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon merupakan salah satu sekolah swasta yang berdasarkan Islam di Cirebon. SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon bernaung di bawah Yayasan Siti Chodijah dan merupakan sekolah filial dari Yayasan Pesantren Al-Azhar Jakarta.



Pada tahun 1996, di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon terjadi gejolak dari guru dan karyawan, mereka menuntut perbaikan kesejahteraan. Beberapa guru ada yang eksodus keluar untuk mencari penghasilan yang lebih baik, dengan pindah mengajar atau menjadi PNS. Kondisi ini menjadi permasalahan yang tidak dapat dianggap sepele oleh manajemen. Karena kondisi ini akan mempengaruhi kepercayaan dari masyarakat.

Situasi seperti ini, pada kondisi saat ini tidak terjadi lagi karena manajemen yayasan memberikan beberapa kompensasi kepada guru dan karyawan baik dalam bentuk insentif, tunjangan istri maupun anak, uang kesehatan, uang transport dan snack serta uang rekreasi

Sekarang, fenomena di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon menunjukkan walaupun sekolah tersebut berdasarkan Islam tetapi selalu diminati oleh masyarakat Cirebon dan sekitarnya, bahkan merupakan salah satu SD favorit di Cirebon. Setiap tahun tidak pernah kekurangan murid, selalu diminati masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di sekolah ini. Hal ini menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah ini tinggi.

Kepercayaan ini terjadi melalui proses, dan waktu yang lama. Fenomena yang teramati ketika peneliti melakukan observasi awal, baik data yang diperoleh maupun situasi pembelajaran, menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki guru-guru yang memiliki kinerja yang baik. Dari kinerja guru yang baik dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah berakibat terhadap mutu pendidikan. Dari data awal



yang diperoleh, sekolah ini memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik di tingkat lokal (kota) atau regional.

Dari beberapa fenomena dan alasan inilah, penulis beranggapan bahwa masalah yang akan diangkat dalam tesis ini belum ada yang mengkaji, dan oleh karena itu layak untuk diangkat sebagai tesis. Masalah yang diangkat dalam tesis ini adalah sejauh mana dampak strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di sekolah terhadap peningkatan kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pembahasan terhadap dampak strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.

Untuk menjabarkan permasalahan tersebut penulis merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Konsep manajemen apa yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon?
2. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon?
3. Kinerja dan mutu pendidikan seperti apa yang dicapai SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon setelah melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia?



C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisa tentang dampak strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-azhar Cirebon. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam rangka melakukan perbaikan pendidikan Islam di Indonesia ke arah yang lebih baik yang meliputi tujuan pendidikan, kurikulum, mutu guru, dan mutu diri anak didik. Selanjutnya, konsep yang dihasilkan dari penulisan tesis ini bisa diimplementasikan oleh *stake holder* pendidikan di Indonesia baik pemerintah, praktisi pendidikan, maupun masyarakat umum.

Secara lebih rinci, tujuan dan kegunaan penulisan tesis ini diantaranya adalah:

1. Tujuan penelitian

- a. Mendeskripsikan konsep manajemen yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di SD Islam Al-azhar 3 Cirebon.
- b. Mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.
- c. Membuktikan dampak strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja dan mutu pendidikan



2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

- a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai konsep strategi pengembangan sumber daya manusia.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai strategi pendidikan Islam dalam pengembangan sumber daya manusia.
- c. Untuk mengembangkan wawasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan .

2. Manfaat secara praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau input bagi pengelola pendidikan Islam untuk memahami strategi dalam pengembangan sumber daya manusia.
- b. Memberi dorongan kepada para pengelola pendidikan Islam dalam menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Amanah (2010) dalam disertasinya yang berjudul “ *Strategi Pengembangan SDM Tenaga Pendidik di Lembaga*



Pendidikan Islam pada SMP Al-Falah Deltasari, MTs N II Surabaya dan MTs Amanatul Ummah Surabaya” menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mempengaruhi kinerja dan mutu pendidikan disuatu sekolah.

Amanah mengemukakan bahwa:

Untuk memahami strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam tersebut penelitian ini berusaha menjawab tiga pertanyaan minor: (1) Bagaimana langkah-langkah pimpinan tiga lembaga pendidikan Islam dalam merencanakan SDM tenaga pendidik? (2) Apa upaya yang dilakukan pimpinan tiga lembaga pendidikan Islam dalam mengendalikan SDM tenaga pendidik ? (3) Apa upaya pimpinan tiga lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan tenaga pendidik?

Selanjutnya Amanah mengemukakan:

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di atas dilakukan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in depth interview*), pengamatan partisipatif (*participant observation*), dan telaah terhadap dokumen (*study document*). Proses analisa data dilakukan sebelum peneliti berada di lapangan, maupun setelah berada di lapangan, yaitu saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Data yang telah terkumpul dapat dianalisis dengan menggunakan tehnik analisis data kualitatif. Aktifitas dalam analisa data adalah dengan mereduksi data, menyajikan data (*data display*), kemudian menarik kesimpulan dan kongklusi (*conclusion drawing/verification*).

Penelitian yang dilakukan oleh Adhi Tri Sabdho (2007), yang berjudul”

Strategi Pengembangan Kualitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Semarang, Tugas Akhir Manajemen Perkantoran D3 Universitas Negeri Semarang”, menunjukkan bahwa strategi pengembangan kualitas pegawai merupakan seperangkat proses atau aktivitas yang dilaksanakan



oleh pimpinan untuk memajukan pegawai sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Pada dasarnya strategi pengembangan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan serta sikap mental pegawai agar mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau fenomena mengenai strategi pengembangan kualitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui metode wawancara dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan teknik analisis kualitatif

Dari hasil penelitian terungkap bahwa strategi yang digunakan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Semarang adalah pendidikan dan pelatihan, meliputi diklat dalam jabatan dan diklat teknis/fungsional. Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan adalah *off the job training*, meliputi Metode studi kasus, *Role Playing*, Program-program pengembangan eksekutif (Tugas Belajar keluar) dan Kuliah. Hambatan yang dihadapi datang dari kebijakan, peserta dan pelatih/instruktur.

Penelitian Imam Nawawi (2006) yang berjudul "*Model Manajemen Pendidikan Islam Profesional dan Implementasinya dalam KBK*" (Studi kasus di MI Plus Al-Islam Dagangan-Madiun-Jatim). Penelitian yang dilakukan Imam Nawawi merupakan penelitian deskriptif dengan tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan, penelitian ini difokuskan pada model manajemen pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah Plus Al-Islam Dagangan dan



pelaksanaan KBKnya. Sedang pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif kemudian untuk mewujudkan tujuan penelitian diatas dalam pengolahan datanya digunakan metode triangulasi.

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa model manajemen yang diterapkan oleh kepala madrasah adalah selalu mendasarkan pada konsep perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan terhadap segala kegiatan madrasah. Selain itu dalam pelaksanaan tugas kesehariannya kepala madrasah selalu mendorong dengan motto Ikhlas Disiplin dan Kreatif (IDK) artinya segala aktifitas yang dilakukan oleh semua *stakeholder* di madrasah tersebut selalu berorientasi pada motto tersebut. *Output* yang ada ternyata juga mampu bersaing dengan dengan sekolah-sekolah sederajat yang ada disekitarnya. Kiranya wajar apabila dari tahun ke tahun madrasah tersebut semakin banyak diminati oleh masyarakat luas.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Pengertian lain dari strategi adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Glueck dan Jauch, 1989:9).



Menurut Hadari Nawawi (2005:148-149), pengertian manajemen adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

Dari pengertian tersebut terdapat beberapa aspek yang penting, antara lain : (a) Manajemen Strategik merupakan proses pengambilan keputusan. (b) Keputusan yang ditetapkan bersifat mendasar dan menyeluruh yang berarti berkenaan dengan aspek-aspek yang penting dalam kehidupan sebuah organisasi, terutama tujuannya dan cara melaksanakan atau cara mencapainya. (c) Pembuatan keputusan tersebut harus dilakukan atau sekurang-kurangnya melibatkan pimpinan puncak (kepala sekolah), sebagai penanggung jawab utama pada keberhasilan atau kegagalan organisasinya. (d) Pengimplementasian keputusan tersebut sebagai strategi organisasi untuk mencapai tujuan strategiknya dilakukan oleh seluruh jajaran organisasi (warga sekolah), seluruhnya harus mengetahui dan menjalankan peranan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. (e) Keputusan yang ditetapkan manajemen puncak (kepala sekolah) harus diimplementasikan oleh seluruh warga sekolah dalam bentuk kegiatan/ pelaksanaan pekerjaan yang terarah pada tujuan strategik organisasi.

Manajemen strategik memiliki dua komponen utama, pertama adalah Perencanaan Strategik dengan unsur-unsurnya yang terdiri dari Visi, Misi, Tujuan Strategik organisasi. Sedang komponen kedua adalah Perencanaan Operasional



dengan unsur-unsurnya adalah Sasaran atau Tujuan Operasional, Pelaksanaan Fungsi-fungsi manajemen berupa fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi penganggaran, kebijaksanaan situasional, jaringan kerja Internal dan eksternal, fungsi kontrol dan evaluasi serta umpan balik. Diagram manajemen strategik sebagai suatu sistem dapat dilihat pada halaman berikut.

Manajemen pendidikan Islam menurut Sulistyorini (2005:4) adalah suatu proses penataan atau pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumberdaya manusia muslim dan manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Senada sebagaimana pengertian di atas, Muhaimin (2003:312-313) mengatakan bahwa manajemen pendidikan Islam adalah bagaimana menggunakan dan mengelola sumberdaya pendidikan Islam secara efektif untuk mencapai tujuan pengembangan, kemajuan, dan mutu proses dan hasil pendidika Islam itu sendiri.

Banyak ayat-ayat Al Qur'an yang bisa menjadi dasar adanya manajemen dalam Islam. Ayat-ayat tersebut bisa di pahami setelah di adakan penelaahan secara mendalam. Diantara ayat-ayat Al Qur'an yang dapat dijadikan dasar manajemen pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

1. Surat At- taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ



”Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (kemedan perang). Mengapa sebagian di setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya”.

2. An- Nisa ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

”Dan hendaklah takut kepada Allah orang – orang yang apabila mereka meninggalkan dibelakang keturunan yang lemah yang mereka khawatir akan nasib mereka’ dan hendaklah mereka mengatakan perkataan yang benar”

Ayat-ayat Al Qur’an di atas apabila di telaah secara teliti dan mendalam menunjukkan adanya nilai-nilai manajemen dalam Islam. Manajemen dalam Islam sangat diperlukan apalagi dalam aspek pendidikan.

Salah satu bidang penting dalam Manajemen Pendidikan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya, ini sejalan dengan pernyataan Sergiovanni (1987:134) yang menyatakan bahwa:



"Perhaps the most critical difference between the school and most other organization is the human intensity that characterize its work. School are human organization in the sense that their products are human and their processes require the socializing of humans"

Hal ini menunjukkan bahwa masalah sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Sumberdaya manusia dalam konteks manajemen adalah *"people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals* (Whether and Davis, 1993:635). Oleh karena itu Sumberdaya Manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Dampak merupakan sesuatu yang dihasilkan setelah dilaksanakan suatu kegiatan atau aktivitas. Dampak yang di maksud dalam penelitian ini adalah akibat yang terjadi setelah dilaksanakannya strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan mutu pendidikan. Kinerja meliputi kinerja sekolah/lembaga dan guru, sedangkan mutu pendidikan meliputi input-proses output dan pemenuhan standar nasional pendidikan.



Pelaksanaan konsep strategi pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan oleh kepala sekolah akan menghasilkan dan berdampak terhadap kinerja dan mutu pendidikan yang semakin meningkat.

F. Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan tesis ini dibagi menjadi lima bab, Setiap bab terdiri atas sub-sub bab yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk lebih jelasnya penulis uraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Membahas tentang Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang meliputi teori tentang manajemen sumber daya manusia, Mekanisme Kinerja dan Mutu Pendidikan.

Bab III Membahas tentang Metode Penelitian, yang meliputi lokasi penelitian, pendekatan penelitian, fokus penelitian, sumber data penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, keabsahan data, teknik analisa data, langkah-langkah penelitian, paradigma penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi konsep manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon, strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SD



Islam Al-Azhar 3 Cirebon dan dampak strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon.

Bab V Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, 2007. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Adam I. Indrawijaya, 2002. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo. cet. Ketujuh.
- Adiningsih N, 2002. *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. Pikiran Rakyat 15 Oktober 2002. **Error! Hyperlink reference not valid..**
- Ahmad Ibrahim Abu Sinin, 2006. *Al-Idarah fi Al Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, terj. Dimyauddin Djuwaeni, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*.
- Arifin, I, 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brent D. Ruben, 1988. *Communication and Human Behavior*. New York: Macmilland Publishing Company
- B. Suryosubroto, 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, .
- Davis, K. & Newstrom, J.W, 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dedi Supriyadi, 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru..* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Didin Hafidhuddin and Hendri Tanjung, 2006. *Syariah Principles on Management in Practice*, Jakarta: Gema Insani
- Drost, 1998. *Sekolah: Mengajar atau Mendidik ?*. Yogyakarta: Kanisius.
- Dzaujak Ahmad, 1996. *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud
- Depdiknas, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* . Jakarta: Balai Pustaka.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Edward Sallis, 2006. *Total Quality Management In Education* (alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi). Jogjakarta : IRCiSoD

Elias A. Elias dan E. Elias, 1988. *Modern Dictionary, English-Arabic* (Beirut: Dar al Jael 1988) 29th edition, dan J. Milton Cowan, *Hans Wehr; A Dictionary Of Modern Written Arabic*, (London: Otto Harrassowitz, 1971) 3th Printing.

E. Mulyasa, 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, Cet. Ketujuh.

Eti Rochaety,dkk. 2005 *.Sistem Informamsi Manajemen Pendidikan*. Jakarta : bumi Aksara

Fatah, N, 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Ofset. Forsdale, 1981. *Perspectives on Communication*. New York: Random House.

Freud,S., 1950. *The ego and the id*. London: The Hogarth Press.

George R. Terry and Leslie W. Rue, 2005. *Principles of Management*, Jakarta: Bumi Aksara. Terjemahan: G.A. Ticoalu, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cet. Kesembilan.

Good, V. Carter, 1959. *Dictionary of Education*, New York: McGraw-Hill Book Company.

H. Mpch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004.

Hadi, Sutrisno, 2004. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta : ANDI.

Husaini Usman, *Manajemen*, 2006. *Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksa. Cet Pertama.

Ignatius Roni Setiyawan, 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.

Jeffrey Pieffer dkk, 2003. *Paradigma Baru Manajemn Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books. Cet. Keempat.

John R. Hook, 2006. *Memotivasi Karyawan*, Yogyakarta: Tugu.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Knowles, AS, 1997. *The International Encyclopedia of Higher Education*. San Francisco: Yossey Bass, Inc, Publisher
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L, 1981. *Organizational Communication: Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.
- Lalu Sumayang, 2003. *Manajemen produksi dan Operasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Made Pidarta, 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Marmo dan Triyo Supriyatno, 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama
- Miles, Manthew B dan A. Michael Huberman, 1994. Terjemahan Tjejep Rohendi. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press.
- Moleong, Lexy J, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- M. Ngalim Purwanto, 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, cet. Keempat belas,
- Nurhasan, 1994. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Ffaktor yang Mempengaruhi mutu Pendidikan*, Jakarta, PT. Sindo.
- Nainggolan H, 1990. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nanang Fattah, 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakrya, cet ketujuh.
- Oemar Hamalik, 1990. *Evaluasi kurikulum*, Bandung: Remaja Rosda Karya. cet.ke 1.
-, 2002. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar baru Algensindo.
- Oteng Sutisna, 1989. *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa, edisi kelima.
- Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta. Sesjend. Depdiknas. Balitbang,

Randall S. Schuler, 1987. *Personnel and Human Resource Management*, New York: West Publishing Company, Third edition.

Rupert Eales-White, 2004. *The Efektive Ledaer; Empat Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press. terj. Dwi Ratnasari.

Sergiovanni, T.J., 1991. *The Principalship of reflektive Practice prespectif*, Boston : Allyn and Bacon.

Stiles, K.E. dan Horsley, S. 1998. *Professional Development Strategies: Proffessional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards. The Science Teacher..*

Sudarwan Danim, 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sulistyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan

Tempe, A. Dale., 1992. *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Asri Media.

The Liang Gie, 1972. *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Tilaar, H.A.R., 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan* .Bandung:Rosdakarya.

....., 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Balitbang, Depdiknas.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005. tentang *Guru dan Dosen*. Bandung: Penerbit Fokusmedia.

Uzer usman, Moh, 2002. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. Bandung: Remadja Rosdakarya.

Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005. edisi kedua.